

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI  
INTERNAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Penyusunan Skripsi Jenjang Strata I Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

**ERICA DIAN PERTIWI**

B 200 120 327

**PROGAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI  
INTERNAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ERICA DIAN PERTIWI**

**B200 120 327**

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



**Drs. Suyatmin Waksito Adi, M.Si**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)**

Yang ditulis oleh:

**ERICA DIAN PERTIWI**

**B200 120 327**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari sabtu, 23 April 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji :

1. Drs. Suyatmin Waksito Adi, M.Si  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Zulfikar, SE. M.Si  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Drs. Atwal Arifin, Ak. M.Si  
(Anggota 2 Dewan Penguji)


()  
()  
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



()  
Dr. Priyono, SE, M.Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 April 2016

Penulis



ERICA DIAN PERTIWI

B 200 120 327

**PENGARUH PENGARUH PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Sumber data berupa data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang yang diambil secara *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji ketepatan model yang meliputi uji F dan uji koefisien determinasi  $R^2$  serta pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo, hal ini ditunjukkan oleh nilai *p value* masing-masing variabel  $<0,05$ . Sehingga hipotesis  $H_1$  sampai  $H_4$  dapat diterima kebenarannya. Hasil analisis koefisien determinasi diketahui sebesar 51% gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*This research was representing quantitative research with causal approach. The data source in the form of primary data obtained from questioner. The number of respondents as many 50 people taken by purposive sampling. The data analysis was using multiple linear regressions analyze, accuracy model test covering F test, coefficient determinasi  $R^2$  analysis, and then hypothesis analysis was using t test. Based on result of data analysis could be conclusion that leadership style, internal communications, motivation and work discipline to employee performance PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.*

*Based on result of data analysis could be conclusion that leadership style, internal communications, motivate and work discipline to employee performance PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo, this matter can be showed by each variable *p value*  $<0,05$ . So that hypothesis from  $H_1$  until  $H_4$  was truth acceptable. The coefficient determinasi  $R^2$  result analysis known equal to 51% the leadership style, internal communications, motivate and work discipline was influencing employee performance.*

**Keyword:** leadership style, internal communications, motivate, work discipline, employee performance.

## A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Tentu beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan atau laba. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana, sesuai dengan bidang yang dijalannya, sehingga masing-masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan Udayanto, dkk (2014).

Dalam sebuah organisasi perusahaan, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan tentu di dalamnya harus didukung dan dipengaruhi oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam perusahaan meliputi karyawan dan pimpinan perusahaan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya

Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu factor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Davis dalam Chairunnisah (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi Siagian dalam Chairunnisah (2011). Disamping itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kedisiplinan penting bagi suatu organisasi, sebab dengan adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dengan demikian, adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan demi terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Teori Path Goal (*Path Goal Theory*)**

Teori Path Goal (*Path Goal Theory*) berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya Thoha dalam Dewi, (2012). Teori Path Goal (*Path Goal Theory*) membagi empat gaya kepemimpinan yaitu :

1. **Kepemimpinan Direktif**  
Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
2. **Kepemimpinan Supportif**  
Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. **Kepemimpinan Partisipatif**  
Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari parabawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4. **Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi**  
Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

### **2. Gaya Kepemimpinan**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori Path Goal dalam Dewi (2012), menyatakan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Komunikasi Internal**

Welch dalam Utamajaya dan Sriathi (2015) menyatakan pada perusahaan umumnya terdapat kerenggangan antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan yang dipengaruhi faktor psikologi, peraturan, dan emosional. Kerenggangan yang terjadi mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan dan berpengaruh pada semangat kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> :Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **4. Motivasi**

Menurut pendapat dari As'ad dalam Fatmawati (2013) yang mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Dari dasar pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan alat pendorong dalam melakukan kerja. Kuat lemahnya motivasi kepada karyawan akan ikut menentukan

produktivitas kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

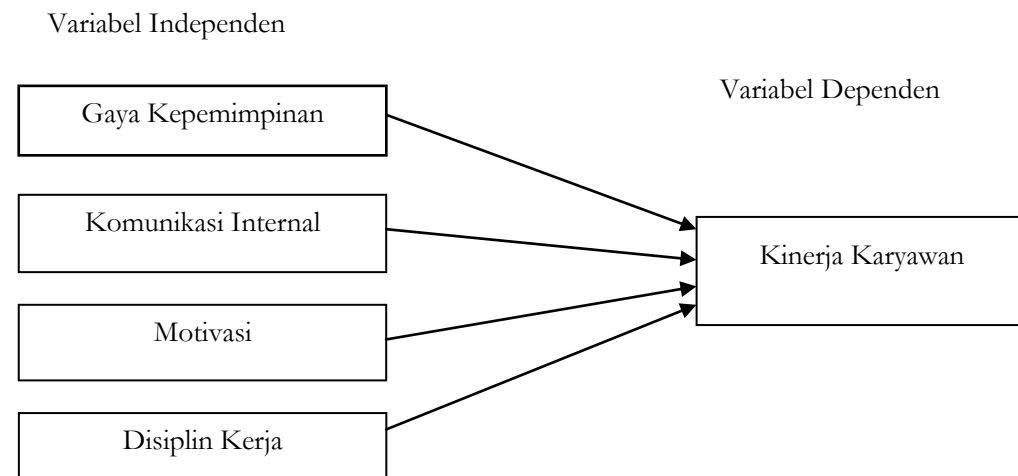
H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## 5. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Wahyuningsih, dkk (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 6. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1 Kerangka Pemikira

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, ada variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2012: 56). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

### 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo berjumlah 200 orang. Jumlah sampel



dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Sampel penelitian ditentukan dengan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Kriteria yang dijadikan sebagai pengambilan sampel adalah:

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.
2. Karyawan yang bekerja pada bagian staff PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo khususnya pada bagian (keuangan, marketing dan penjualan, pembelian, logistik).
3. Pendidikan minimal Diploma sederajat.
4. Masa kerja diatas dua tahun

### 3. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Sehingga analisis regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 GP + \beta_2 KI + \beta_3 MOT + \beta_4 DK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  : parameter konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  : parameter penduga  
 GP : gaya kepemimpinan  
 KI : komunikasi internal  
 MOT : motivasi  
 DK : disiplin kerja  
 e : variabel pengganggu

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel IV.1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig	Keterangan
	B			
(Constant)	5.378			
Gaya Kepemimpinan	0.102	3.061	0.004	Signifikan
Komunikasi Internal	0.192	3.793	0.000	Signifikan
Motivasi	0.180	2.381	0.022	Signifikan
Disiplin Kerja	0.237	2.995	0.004	Signifikan
R <sup>2</sup>	= 0,550	F hit	= 13,727	
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,510	F tab	= 2,58	
t table	= 2,014			

Sumber: data primer diolah 2016

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$KK = 5,378 + 0,102GP + 0,192KI + 0,180MOT + 0,237DK + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta dengan parameter positif sebesar 5,378. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 5,378.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (GP) adalah 0,102 yang bernilai positif menyatakan. Bahwa apabila semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi internal (KI) adalah 0,192 yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin baik komunikasi internal maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (MOT) adalah 0,180 yang bernilai positif menyatakan. Bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (DK) adalah 0,237 yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar  $3,061 > t_{tabel}(2,014)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,004 berarti lebih kecil dari 0,05, maka  $H_1$  diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Susanty dan Baskoro (2012); Susanti (2013); Rahayu dkk (2013) yang juga menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dijelaskan bahwa faktor kepemimpinan berupa komunikasi antara pimpinan dan bawahan, tinggi rendahnya tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

#### **2. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi internal sebesar  $3,793 > t_{tabel}(2,014)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05, maka  $H_2$  diterima. Artinya bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Welch dalam Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arah yang positif. Semakin baik komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja. Ditambahkan Setianingsih dalam Utamajaya dan Sriathi (2015) menyatakan bahwa komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel motivasi sebesar  $2,381 > t_{\text{tabel}} (2,014)$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0,022$  berarti lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_3$  diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Widiati (2012); Fatmawati dkk (2013); Utamajaya dan Srianthi (2015) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan merasa bila diberikan motivasi maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing akan meningkat. Peningkatan pada semangat kerja akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang meningkat pula. Motivasi mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat memberikan dorongan yang positif terhadap karyawan yang akan meningkatkan semangat kerja.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar  $2,995 > t_{\text{tabel}} (2,014)$  dengan nilai probabilitas sebesar  $0,004$  berarti lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_4$  diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Widiati (2012), Udayanto dkk (2015); Sudiyanto (2015) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

## E. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Keterbatasan Penelitian

- Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan di PT Gujati 59 Utama Sukoharjo, sehingga untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat secara general maka perlu dilakukan penelitian yang lebih luas dengan menambahkan obyek penelitian lebih luas.

- b. Penelitian ini hanya menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, padahal masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai terbukti dari nilai *adjusted R square* hanya sebesar 51% jadi masih ada 49% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.
- c. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner saja, sehingga kemungkinan pendapat responden tidak tertangkap secara nyata. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang dapat memperluas cakupan wilayah penelitian yang lebih luas dan dikembangkan dengan menggunakan metode eksperimen atau metode kualitatif dengan menambahkan metode *depth interview* (wawancara secara mendalam dengan responden) dalam penelitian.

### 3. Saran

Adanya berbagai keterbatasan dan kekurangan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a. Disarankan dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkuat validitas eksternal yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi pegawai, budaya kerja, komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan masih banyak faktor lainnya.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode tambahanya itu wawancara secara langsung kepada responden agar responden memberikan jawaban dengan kesungguhan dan keseriusan, serta peneliti lebih terlibat dalam proses penelitian tersebut.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ibnu. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, keablian dan kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (KOSTI SOLO)*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chairunisah, Siti. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*. FakultasEkonomi, Universitas Gunadarma, Depok.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work :Organizational Behaviour*.Mc.Grav-Hill Inc. New York.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fatmawati, Alvina Puspha Fiki Wahyu Hidayat, Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT.Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, hal 1-10.Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Henry, Simamora. 2000. *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis, Jakarta:Salemb aEmpat*.
- Jogiyanto, Hartono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta; BPFE.
- Miftah, Thoha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prasetio, Bambang, R. Andri Satiawan, dan, Azhari S. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau*. JOM FEKON Vol.1 No.2. Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia.
- Putri, Riza Novita. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada RSUD Boyolali*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.

- Sari, Riza Novita. 2013. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, Yanti Komala. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. IV, No. 2.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Sudiyanto, Totok. 2015. *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.1, April 2015 : 14 – 29, Universitas PGRI, Palembang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. J@TI Undip, Vol VII, No 2. Program Studi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.
- Utamajaya, Gede I Dewa Adi Putra dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2015. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motot Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Udayanto, Restu Rahmad, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. COLA-COLA*. e-Journal Volume.3. Fakultas Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali..
- Wahyuningsih, Setyawati, Siti Rahayu Binasih, Istiatin. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik, Surakarta.
- Wati, Yayuk Eka Setyo. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.